

後継者養成と事業承継メソッド

事業承継塾 **Note**

はじめに

事業承継の手順

はじめに—事業承継の手順 目次

第1部 実践編—事業承継実践

1. 承継フレーム
 - ①社長交代最適期—代表取締役会長 55-60-65才
 - ・取締役会長 60-65-70
 - ・相談役 65-70-75
 - ②承継ブリッジ期間— 5-10-15年・中期3ヵ年×3計画（軟弱期間）
 - ③完全リタイア年齢 ？
 2. 後継体制の確立
 - ①後継社長（身内か外部か）と新執行部
 - ②実力会長と番頭団
 - ③新旧執行部のミッションとポジショニング
 3. サポート体制
 - ①外交—金融機関・得意先・取引先
 - ②内政—新インフラづくり—後継社長の条件
 - ③財政—相続税節税対策等
 4. 理念体系の原点-成果直結法
 5. 戦略計画の立て方と戦略ポイント
- まとめ 事業承継の体系と開発手順・・・イノベーションプログラム

第2部 承継計画

- STEP1** 社長の考え方
 - ①生涯現役か適正移譲か
 - ②経営の継続性
 - ③社長の評価—後光50%
- STEP2** 承継10年計画
 - ①年齢差ある時—2段アプローチ（ベテラン人材中継→本命息子へ）
 - ②本命委譲期60-65才代表権返上・退職金受給。中継・副会長
 - ③会長→相談役・完全リタイア・フリー
- STEP3** 中継ぎ社長への委譲ポイント
 - ①任せる
 - ②立てる
 - ③10歳程下の役員から

本命社長への委譲ポイント

- ①給料半額に
- ②退職金需給
- ③中継ぎ→本命へ委譲・株譲渡

*退職慰労金と功労金＝節税のチャンス・株価下げ本命へ相続負担下げる・晩年の資産確保

第3部 本命後継社長の選出法

- STEP1 後継者実態—演繹アプローチ①後継者いない—子供がいない・娘ばかり・息子に気がない
 ②い過ぎる—兄弟等・息子数人いる
 ③相談者がいない—奥さん・OB幹部・弁護士等

- STEP2 後継者問題—帰納アプローチ①経営幹部陣育成→選出
 ②指名特訓養成
 ③落下傘採用（ヘッドハンティング）

- STEP3 後継適任者のポイント ①考え方—人間的魅力・明るい・積極的
 ②能力—スキル・収益力・リーダーシップ
 ③ヤル気—健康・勉強好き・好奇心旺盛

- STEP4 後継者の養成法
- ・入社前
 - ①バランス—心技体・文武両道・マクロミクロ
 - ②自立と自律—自己責任・セルフマネジメント
 - ③生活実践—海外留学・PCリーダー・人脈
 - ・社会人～入社後
 - ①20代 現場体験→経験力
 - ②30代 ビジネス交渉力→戦術・浪速商人
 - ③40代 ビジネス理念・方針→実現戦略・首都東京

- STEP5 企業規模別対応（10億～100億）
- ①23-25歳（3年間） 他社修行・営業力・管理力・使れる
 - ②25-29歳（5年間）好きな仕事・会社に中途応募
 - ③30歳—自社に入る

- STEP6 受入態勢を整える ①社内受入れ体制 同族・入社時の課題（人間関係・リーダーシップ）
 非同族（取引先・金融機関との信頼関係等）「
 ②役員・番頭陣・女性の処遇—役職定年制・世代交代・女性群配慮
 ③同族—非同属の留意事項—金銭面の公平性・責任の透明性・血<志

- STEP7 相続税戦略 別途